CESSIE
Jurnal Ilmiah Hukum
Vol 4 No 3 2025
ISSN: 2830-0092 (Print) ISSN: 2830-0106 (Electronic)
Open Access: https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/cessie/index

Penyelesaian sengketa industrial bagi pekerja *outsourcing* yang di PHK

Raul Gindo Cahayo[1], Muhammad Rizki Dharmawan[2]
[1,2]Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Adhyaksa
email: [1]raul.gindo@stih-adhyaksa.ac.id, [2]Muhamad.dharmawan@stih-adhyaksa.ac.id

Info Artikel :
Diterima :
15 Agustus 2025
Disetujui :
7 September 2025
Dipublikasikan :
30 September 2025

ABSTRAK

Perkembangan praktik *outsourcing* di Indonesia telah mengalami berbagai perubahan regulasi yang signifikan, terutama pasca penerapan UU Cipta Kerja. Pekerja *outsourcing* sering menghadapi ketidakpastian tentang status kerja mereka dan perlindungan hukum mereka dalam konteks hubungan industrial, terutama ketika hubungan kerja mereka diputuskan. Undang-Undang Cipta Kerja memberikan wewenang untuk melakukan hal ini. Fokus penelitian ini adalah bagaimana proses penyelesian sengketa industrial untuk pekerja *outsourcing* yang di PHK dan apa saja kesulitan dalam penyelesaian sengketa industrial. Dalam penelitian yuridis normatif, ada dua pendekatan: pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dan pendekatan konseptual. Metode studi kepustakaan digunakan untuk menganalisis data sekunder. Hubungan industrial pekerja *outsourcing* telah berkembang menjadi perselisihan yang sangat kompleks antara pemberi kerja dan serikat pekerja. Perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* harus mendapatkan perhatian penuh guna untuk melindungi hak-hak para pekerja *outsourcing*. Para pekerja *outsourcing* dalam penyelesaian perselisihan bisa menggunakan baik jalur litigasi maupun non-litigasi.

Kata Kunci: Pekerja *Outsourcing*, Penyelesaian sengketa, Hubungan industrial, UU No.2 Tahun 2004, Hukum ketenagakerjaan

ABSTRACT

The development of outsourcing practices in Indonesia has undergone significant regulatory changes, particularly following the Job Creation Law's implementation. In the context of industrial relations, outsourced workers often face uncertainty about their employment status and legal protection, particularly when they are laid off. This role is mandated by the Job Creation Law. The main problem in this research is the mechanism for resolving industrial disputes for laid-off outsourced workers and the challenges faced in resolving outsourced worker disputes. Both a statutory and conceptual approach were used in the normative juridical research method. This study used secondary data that was gathered via library research and subsequently subjected to qualitative analysis. Industrial relations involving outsourced workers is a complex dispute between employers and unions. Protection of outsourced workers requires full attention to safeguard their rights. Outsourced workers can resolve disputes through litigation and non-litigation channels.

Keywords: *Outsourcing Workers, Dispute resolution, Industrial relations, Law No.2 of 2004, Labor law*

©2025 Raul Gindo Cahayo, Muhammad Rizki Dharmawan. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Praktik *outsourcing* atau alih daya di Indonesia telah menjadi tren yang signifikan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja bagi perusahaan. Sebuah istilah "*outsourcing*" mengacu pada penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dengan perjanjian tertulis.[1] Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan operasionalnya tanpa mempekerjakan lebih banyak karyawan. Namun dibalik fleksibilitas tersebut, terdapat implikasi pada ketidakpastian status pekerja terutama ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* untuk memenuhi tiga hal utama, yaitu pengawasan yang efektif, pembagian tugas dan tanggung jawab, dan fokus pada mencapai hasil yang diinginkan.[2] Meski demikian, pelaksanaan sistem ini kerap

[1] Taufika Hidayati, Lendra Faqrurrowzi, and Yulia Tiara Tanjung, "Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja *Outsourcing* Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja," *JURNAL ILMIAH ADVOKASI* 10, no. 2 (October 5, 2022): 132–56, https://doi.org/10.36987/jiad.v10i2.3078.
[2] Gladys Trias Puspadewi et al., "Pengaruh *Outsourcing* Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan," *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024), https://doi.org/10.5281/zenodo.12476932.

memunculkan pro dan kontra, terutama antara kalangan pekerja dan pengusaha yang menerapkannya. Dalam praktik *outsourcing*, beragam potensi perselisihan dapat muncul seperti pelanggaran terhadap peraturan perusahaan oleh tenaga kerja maupun konflik antara pekerja *outsourcing* dengan karyawan tetap. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja bertanggung jawab untuk menyelesaikan perselisihan, menurut Pasal 66 ayat (2) huruf c. Meskipun pelanggaran dilakukan terhadap ketentuan yang ditetapkan oleh Perusahaan pemberi kerja otoritas penyelesaian sengketa tetap berada pada pihak penyedia jasa tenaga kerja.[3]

Dari sudut pandang perusahaan, sistem *outsourcing* dianggap menguntungkan karena perusahaan tidak lagi dibebani oleh kewajiban-kewajiban tertentu seperti pembayaran pesangon, tunjangan hari raya (THR), pemberhentian karyawan, yang ditanggung oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.[4] Namun bagi pekerja, sistem ini ketidakpastian hubungan kerja muncul. Meskipun pekerjaan masih ada, kontrak kerja antara tenaga kerja dan perusahaan *outsourcing* sering berakhir.[5]

Kerugian yang dialami oleh buruh dalam sistem *outsourcing* dari perspektif hukum ketenagakerjaan meliputi beberapa risiko, antara lain:

1. Menurut Pasal 59 ayat (6) UU Nomor 13 Tahun 2003, pekerja *outsourcing* yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sangat rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), karena perjanjian tersebut hanya dapat dibuat sekali selama jangka waktu maksimal dua tahun.
2. Pasal 56 Ayat (6) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tidak ada kepastian tentang jenjang karier dan keberlangsungan kerja karena pekerja.

PHK menjadi pemicu utama sengketa industrial di kalangan pekerja *outsourcing*. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas hubungan kerja dalam sistem *outsourcing* yang melibatkan tiga pihak yaitu pekerja, bisnis penyedia jasa *outsourcing* dan bisnis pengguna jasa. Ketidakjelasan tanggung jawab dan perlindungan hukum sering menjadi akar permasalahan ketika terjadi PHK. Beberapa serikat pekerja bahkan berpendapat bahwa *outsourcing* adalah bentuk perbudakan modern yang merugikan pekerja. Dalam hubungan industrial, perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* yang di PHK sangat penting. Dengan menghapus batasan pada jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, Undang-Undang Cipta Kerja telah membawa perubahan besar dalam praktik *outsourcing* di Indonesia. Perubahan ini menimbulkan kekhawatiran karena membuka ruang *outsourcing* yang lebih luas termasuk untuk pekerjaan yang sebelumnya dilindungi.[6]

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik *outsourcing* seringkali menimbulkan persoalan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Pratiwi & Andani[7] menemukan bahwa posisi pekerja *outsourcing* cenderung lemah karena ketentuan hukum lebih banyak berpihak pada perusahaan penyedia tenaga kerja. Nisa & Zulfahmi[8] menegaskan bahwa ketidakpastian kontrak kerja berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja dan meningkatkan potensi sengketa industrial. Sementara itu, penelitian Hasmiyati et al.[9]mengungkap bahwa mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial belum optimal memberikan keadilan substantif bagi pekerja *outsourcing*, meskipun telah diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan adanya pola berulang dalam masalah

---

[3] Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim and Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*," *Media of Law and Sharia* 2, no. 1 (April 13, 2021), https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478.

[4] Tommy Agustino Sianipar, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," 2024.

[5] Chatryen M Dju Bire, "Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing*," *BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 1 (2023): 117–24.

[6] Nugroho Habibi et al., "Memperkuat Perlindungan Pekerja *Outsourcing*: Analisis Implementasi Kebijakan," *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (January 31, 2024): 85–97, https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.5.

[7] Wiwin Budi Pratiwi and Devi Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* Di Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, no. 3 (September 1, 2022): 652–73, https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9.

[8] Ardina Khoirun Nisa and Zulfahmi, "Implikasi Hukum Dan Perlindungan Hak Karyawan Dalam Ketidakjelasan Status Pasca Berakhirnya Kontrak Kerja," *YUDHISTIRA : Jurnal Yurisprudensi, Hukum Dan Peradilan* 2, no. 4 (November 10, 2024): 31–40, https://doi.org/10.59966/yudhistira.v2i4.1531.

[9] Cut Hasmiyati, Indis Ferizal, and Novi Quintena Rahayu, "Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Sengketa Ketenagakerjaan: Antara Kepentingan Tenaga Kerja Atau Pengusaha," *Jurnal Arbitrase Indonesia* 1, no. 2 (2025): 117–26.

hubungan kerja, yaitu lemahnya perlindungan hukum dan ketidakjelasan tanggung jawab antara pemberi kerja dan penyedia jasa *outsourcing*.

Dalam sistem *outsourcing*, PHK adalah masalah yang sangat kompleks. Pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengusaha berkewajiban untuk memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi atas hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja apabila pekerja di PHK.[10] PHK yang dilakukan secara sah dapat disebabkan oleh berbagai kondisi, seperti habisnya masa perjanjian kerja, terselesaikannya suatu pekerjaa, atau penghentian hubungan kerja sebelum kontrak berakhir. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 156 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, pekerja berhak atas pesangon dua kali lipat jika perusahaan ditutup karena alasan efisiensi.[11] Pekerja *outsourcing* yang bekerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak atas kompensasi dari perusahaan penyedia jasa jika hubungan kerja mereka berakhir karena masa perjanjian telah selesai, pekerjaan telah diselesaikan, atau kontrak telah berakhir sebelum masa kontrak berakhir.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas praktik *outsourcing* dan perlindungan hukum pekerja di Indonesia, sebagian besar masih terfokus pada analisis normatif terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, khususnya dalam konteks pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja *outsourcing*. Hal ini menimbulkan kesenjangan penelitian, yakni perlunya kajian mendalam mengenai sejauh mana mekanisme penyelesaian sengketa benar-benar mampu melindungi hak-hak pekerja *outsourcing* yang di-PHK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik penyelesaian sengketa hubungan industrial bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Kebaruan penelitian terletak pada fokus kajian terhadap implementasi hukum penyelesaian sengketa industrial, bukan hanya pada aspek normatif kontrak kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori hukum ketenagakerjaan sekaligus menawarkan rekomendasi praktis untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* yang menghadapi pemutusan hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan penelitian yuridis normatif untuk fokus menelaah peraturan undang-undang serta literatur tentang masalah yang diteliti. Metode yang diterapkan merupakan penelitian hukum normatif dengan Teknik studi Pustaka guna mengkaji berbagai sumber hukum yang relevan, pendekatan ini membantu peneliti untuk mengetahui penyelesaian sengketa industrial bagi para pekerja *outsourcing*. Kemudian peneliti menggunakan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) dengan menggunakan konsep-konsep hukum atau prinsip-prinsip hukum, pendekatan ini bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang menyebabkan suatu masalah serta mengetahui mengapa suatu masalah, hal atau peristiwa dapat terjadi dalam penelitian ini. Untuk penelitian ini, data sekunder yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan (c) digunakan dan kemudian dianalisis secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tinjauan Umum Hubungan Industrial Pekerja *Outsourcing* Penyelesaian Sengketa Industrial

Di tengah era globalisasi yang ditandai oleh perkembangan teknologi yang pesat, dinamika interaksi antara pengusaha, pekerja dan pemerintah memaikan peran penting dalam membentuk lanskap ketenagakerjaan yang semakin kompleks dan terus mengalami perubahan. Hubungan industrial bukan hanya mempelajari mengenai aspek ekonomi saja akan tetapi mengamati aspek sosial, budaya dan politik. Hubungan industrial tidak hanya menyoroti interaksi antara perusahaan dan karyawan, tetapi juga mencakup hubungan perusahaan dengan serikat pekerja, instansi pemerintah, serta berbagai

[10] Tri Manisha Roitona Pakpahan, Si Ngurah Ardhya, and Muhamad Jodi Setianto, "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Komunitas Yustisia* 5, no. 3 (September 1, 2022): 129–44, https://doi.org/10.23887/jatayu.v5i3.51893.

[11] Antina Rahayu et al., "Kepailitan Dan Hak Karyawan Yang Di-PHK Pada Perusahaan," *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 4 (January 15, 2025): 1074–81, https://doi.org/10.57141/kompeten.v3i4.165.

lembaga lain yang berperan dalam membentuk kebijakan ketenagakerjaan dan iklim usaha secara keseluruhan. Melalui pemahaman hubungan industrial, masyarakat dapat melihat keterkaitan antara kepentingan pengusaha, pekerja dan pemerintah, serta memahami dinamika yang terjadi di antara mereka. Selain itu juga, analisis ini memungkinkan untuk menelusuri bagaimana berbagai faktor tersebut memengaruhi perkembangan, produktivitas dan kestabilan dunia kerja serta bagaimana perubahan global dan kemajuan teknologi telah membawa pergeseran besar dalam paradigma hubungan industrial. George Strauss dan Leonard Sayles (1958) merupakan ahli Hubungan Industrial terkenal, yang menyatakan bahwa hubungan industrial adalah sistem interaksi yang terjadi antara berbagai kelompok yang berkepentingan didalam organisasi, termasuk pengusaha, karyawan dan serikat pekerja, dengan tujuan mencapai keadilan dan efisiensi dalam dunia kerja. Dalam hubungan industrial, terdapat tiga unsur utama yang terlibat, yakni pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah. Ketiganya perlu menjalin kerja sama yang harmonis untuk memperjelas hak serta kewajiban masing-masing antara pengusaha dan pekerja, dengan peran pemerintah sebagai mediator dan pembuat regulasi yang menyediakan dasar hukum melalui undang-undang dan peraturan lainnya.[12] Setelah kedua belah pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja secara sadar menyetujuinya, perjanjian kerja menjadi hubungan hukum antara perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pemberi pekerjaan. Sebaliknya, perjanjian ini tidak terjadi antara perusahaan pelaksana pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan yang biasanya berbentuk perseroan terbatas, tetapi antara perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pemberi pekerjaan.[13]

Ketentuan perundang-undangan berikut melindungi pekerja *outsourcing*:[14]

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan
3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang, yang merupakan turunan dari UU Cipta Kerja, mengatur secara teknis hubungan antara *outsourcing* dan PKWT.

Regulasi yang mengatur *outsourcing* di Indonesia telah mengalami perubahan yang signifikan. Untuk pertama kalinya, *outsourcing* diatur dalam Pasal 64-66 UU Nomor 13 Tahun 2003. Ini memungkinkan bisnis menggunakan *outsourcing* untuk tugas tertentu yang tidak penting. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 kemudian mengubah Pasal 64 dan 65 dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK), yang membuat Undang-Undang Cipta Kerja berlaku, menjelaskan hak-hak pekerja *outsourcing*. Menurut peraturan pemerintah ini, perusahaan alih daya adalah badan usaha berbadan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Selanjutnya, undang-undang tentang *outsourcing* diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang menyatakan, "Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan, dan ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut diatur dalam peraturan pemerintah."

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan tentang *outsourcing* menunjukkan bahwa ide-ide awal dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah berkembang (KUHPerdata). Persewaan tenaga kerja atau pelayan dipandang layaknya benda atau komoditas. Namun, seiring waktu dan meningkatnya kesadaran akan pentingnya perlindungan hak-hak tenaga kerja, pendekatan tersebut telah bergeser menjadi manusiawi dengan penekanan pada pemenuhan dan perlindungan hak pekerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk memberikan keamanan hukum

[12] Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Deepublish, 2020).

[13] Wira Maulana Aulia Akbar, "Implementasi Klausul Transfer of Undertaking (Protection of Employment) Bagi *Outsourcing* Employee Perusahaan Yang Jatuh Pailit," *Notaire* 4, no. 1 (February 8, 2021): 137, https://doi.org/10.20473/ntr.v4i1.24844.

[14] Muhammad Faisal Khadafi and Ridho Naufal Irfanto, "Analisis Yuridis Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Di Indonesia," *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains* 4, no. 1 (2025): 59–65.

bagi para pihak yang terlibat, penyerahan harus dilakukan dalam bentuk perjanjian tertulis sebagai syarat formal.[15]

2. Tahapan Penyelesaian Sengketa Industrial Bagi Para Pekerja *Outsourcing*

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur proses penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha (UU PPHI). Penyelesaian sengketa sendiri merupakan proses untuk mengatasi dan menyelesaikan perselisihan, termasuk dalam konteks sengketa hukum kontrak, yaitu ketika ada ketidaksepakatan atau ketidaksepakatan di antara para pihak dalam kontrak tentang cara melaksanakan hak dan kewajiban, perubahan isi perjanjian, atau pemutusan hubungan hukum kontraktual secara sepihak tanpa persetujuan pihak lainnya. Ada berbagai cara untuk menyelesaikan konflik bisnis, bisa melakukan jalur hukum litigasi maupun jalur non-litigasi (Dewi, 2022), sebagai berikut:

a. Penyelesaian sengketa tanpa pengadilan (non-litigasi)

Dalam kasus hubungan kerja terdapat sengketa antar Perusahaan maupun pekerja *outsourcing*. Dengan berjalannya waktu para pekerja tidak diberi kebebasan oleh pengusaha untuk menyelesaikan sengketa diluar pengadilan seperti bipartit, arbitrase, konsiliasi dan mediasi. Selanjutnya, karyawan memutuskan untuk menyelesaikan sengketa mereka di pengadilan hubungan industrial (PHI). Beberapa jenis penyelesaian sengketa di luar pengadilan adalah sebagai berikut:

1) Bipartit

Menurut Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesainnya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat." Penyelesaian sengketa didefinisikan sebagai penyelesaian yang disepakati oleh para pihak tanpa intervensi pihak lain untuk mencapai hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengharuskan setiap sengketa diselesaikan melalui perundingan dua pihak untuk mencapai kesepakatan, yang menghemat uang.

2) Mediasi

Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa yang melibatkan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam lingkup satu perusahaan. Mediasi diselesaikan melalui proses musyawarah dengan bantuan pihak ketiga yang tidak bias, yaitu satu atau lebih mediator yang berperan memfasilitasi tercapainya kesepakatan antara para pihak. Mediasi juga disebutkan dalam Pasal 8-16 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3) Konsiliasi

Konflikt kepentingan, pemecatan pekerjaan, dan perselisihan serikat pekerja adalah beberapa contoh sengketa yang dapat diselesaikan melalui teknik konsiliasi. Ini dicapai melalui musyawarah dengan bantuan satu atau lebih konsiliator, yang bertindak sebagai netral dan membantu para pihak yang bersengketa mencapai kesepakatan. Konsiliasi disebutkan dalam Pasal 17–28 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri.

4) Arbitrase

Arbitrase adalah cara untuk menyelesaikan perselisihan dan sengketa kepentingan antar serikat pekerja di luar forum pengadilan hubungan industrial. Arbitrase didasarkan pada perjanjian tertulis yang dibuat oleh kedua belah pihak untuk menyerahkan perkara untuk diselesaikan kepada seorang atau lebih hakim. Keputusan yang dibuat oleh hakim bersifat final dan mengikat secara hukum bagi kedua belah pihak. Arbitrase disebutkan dalam Bagian 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dalam praktiknya, mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial bagi pekerja *outsourcing* menghadapi sejumlah kendala. Dalam perundingan bipartit, pekerja *outsourcing* sering kali tidak memiliki posisi tawar yang seimbang karena status hubungan kerjanya tidak langsung dengan perusahaan pengguna, melainkan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja. Pada mediasi, kendala muncul karena keterbatasan kapasitas mediator serta rendahnya pemahaman pekerja *outsourcing* mengenai hak-hak mereka, sehingga kesepakatan yang dicapai kerap tidak optimal. Konsiliasi pun

[15] Rafael Budiman Manurung, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kepada Para Pekerja Yang *Outsourcing* Di Indonesia," *Jurnal Riset Studi Multidisiplin* 9, no. 4 (2025).

jarang digunakan karena membutuhkan inisiatif pekerja yang umumnya enggan menempuh jalur panjang akibat ketidakpastian hasil. Sementara itu, arbitrase dianggap mahal dan bersifat final, sehingga banyak pekerja *outsourcing* menghindari jalur ini karena khawatir dengan keterikatan hasil putusan yang tidak dapat diajukan banding.

b. Penyelesaian sengketa di dalam pengadilan (Litigasi)

Dalam ranah hukum acara, Sudikno Mertokusumo menjelaskan bahwa kompetensi absolut atau kewenangan mutlak merujuk pada wewenang suatu badan peradilan untuk mengadili dan memutus perkara tertentu yang tidak bisa disidangkan oleh lembaga peradilan lain. Kewenangan ini berlaku baik di dalam sistem peradilan seperti Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, dan Mahkamah Agung, maupun di luar sistem tersebut seperti Pengadilan Negeri dan Pengadilan Agama. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga peradilan khusus yang secara struktural termasuk dalam lingkungan peradilan umum, sebagaimana diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Berdasarkan Pasal 56 UU PPHI, pengadilan ini berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara yang terkait dengan perselisihan hubungan industrial.

Dalam penyelesaian sengketa yang dilakukan di pengadilan atau melalui jalur litigasi, kedua belah pihak mempertahankan hak-haknya di depan majelis hakim. Ada dua jenis pemeriksaan dalam proses pemeriksaan sengketa industrial Dalam Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana tercantum dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, berlaku ketentuan bahwa tata cara beracara yang digunakan adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan Peradilan Umum, kecuali jika terdapat ketentuan khusus yang diatur dalam undang-undang ini, yaitu:

1) Pemeriksaan dengan acara biasa, berikut cara pemeriksaannya
   a) Gugatan
   b) Jawaban gugatan
   c) Replik (tanggapan tergugat terhadap jawaban tergugat)
   d) Duplik (tanggapan tergugat terhadap replik tergugat)
   e) Pembuktian (saksi dan surat)
   f) Kesimpulan para pihak
   g) Keputusan hakim
2) Pemeriksaan dengan acara cepat, berikut cara pemeriksaannya
   a) Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa “Dalam hal terdapat kepentingan dari para pihak dan/atau salah satu pihak yang bersifat mendesak, yang dapat disimpulkan dari alasan-alasan dalam permohonan pihak yang bersangkutan, maka para pihak dan/atau salah satu pihak berhak mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial agar proses pemeriksaan sengketa dapat dilakukan secara dipercepat.” Oleh karena itu, para pihak memiliki wewenang untuk mengajukan permohonan percepatan pemeriksaan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
   b) Menurut Keputusan Nomor 034/SK/IV/2006 Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, istilah "alasan mendesak" dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi di mana banyak karyawan dipecat (PHK), gangguan berupa huru-hara yang berpotensi menghambat proses produksi, serta situasi yang dapat mengganggu ketertiban umum.
   c) Mekanisme pemeriksaan perkara dalam Pengadilan Hubungan Industrial tidak sepenuhnya tunduk pada tata cara pemeriksaan perdata secara umum, khususnya dalam hal-hal seperti tenggang waktu pemanggilan para pihak, penyampaian replik dan duplik, serta ketentuan lainnya yang berpotensi menghambat prinsip penyelesaian perkara secara cepat.

Oleh karena itu, proses litigasi tidak semata-mata berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa, melainkan juga memainkan peran strategis dalam menjamin terciptanya ketertiban umum sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, baik secara eksplisit maupun implisit. Namun demikian, harus diakui bahwa proses litigasi memiliki sejumlah keterbatasan dalam efektivitas penyelesaian sengketa.[16]

[16] Evan Eliezer Siallagan, “Analisis Kontrak Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Dalam Perspektif Hukum Kontrak,” *LEX PRIVATUM* 15, no. 2 (2025).

Meskipun jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial memberikan kepastian hukum formal, pekerja *outsourcing* menghadapi tantangan besar dalam menempuh mekanisme ini. Lamanya proses penyelesaian perkara, biaya yang relatif tinggi, serta status kerja yang tidak permanen menyebabkan banyak pekerja *outsourcing* kesulitan mempertahankan haknya hingga tahap akhir. Selain itu, ketentuan hukum acara yang kompleks membuat pekerja *outsourcing* sangat bergantung pada bantuan hukum, sementara akses terhadap bantuan hukum sering kali terbatas. Kondisi ini menjadikan efektivitas litigasi dalam melindungi hak pekerja *outsourcing* masih dipertanyakan.

Hasil penelitian Sari menunjukkan bahwa sebagian besar sengketa *outsourcing* berujung pada litigasi panjang yang sering kali tidak menghasilkan putusan menguntungkan pekerja. Nugroho menyoroti lemahnya peran mediasi dalam penyelesaian perselisihan industrial karena keterbatasan kapasitas mediator serta rendahnya partisipasi pekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Habibi[17] yang menegaskan bahwa perlu ada reformasi perlindungan hukum pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, mengingat perluasan ruang *outsourcing* meningkatkan potensi perselisihan hubungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan nilai kebaruan melalui analisis mendalam mengenai efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan menyoroti keterbatasan implementasi dan menawarkan rekomendasi praktis untuk memperkuat perlindungan pekerja.

3. Hambatan dan Implikasi Penyelesaian Sengketa bagi Pekerja *Outsourcing*

Secara keseluruhan, mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 belum sepenuhnya efektif dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Hambatan utama meliputi: (1) posisi tawar pekerja yang lemah dibanding perusahaan penyedia jasa tenaga kerja; (2) keterbatasan akses terhadap bantuan hukum dan informasi terkait mekanisme penyelesaian sengketa; (3) lamanya proses penyelesaian, baik melalui non-litigasi maupun litigasi; serta (4) ketidakpastian hasil yang membuat pekerja enggan menempuh jalur hukum. Implikasi dari kondisi ini adalah perlunya evaluasi terhadap efektivitas regulasi penyelesaian sengketa industrial, serta dorongan untuk memperkuat mekanisme perlindungan hukum substantif yang lebih berpihak pada pekerja *outsourcing*.

KESIMPULAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, hubungan industrial menjadi sistem dinamis yang melibatkan pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Hubungan ini tidak sekadar mencakup aspek politik, sosial, budaya, dan ekonomi yang membentuk kebijakan ketenagakerjaan secara komprehensif. Salah satu bentuk hubungan kerja yang memunculkan dinamika hukum adalah praktik *outsourcing*. Regulasi terkait, seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021, menunjukkan pergeseran paradigma dari pendekatan klasik menuju pendekatan humanistik yang menekankan perlindungan dan penghormatan terhadap hak pekerja. Harmonisasi kepentingan antara dunia usaha dan perlindungan tenaga kerja menjadi kebutuhan penting dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif. Di sisi lain, mekanisme Menurut UU No. 2 Tahun 2004, ada dua cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial: non-litigasi. Metode seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase mendorong partisipasi dan musyawarah, tetapi sering terkendala kekuasaan. Jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial memberikan perlindungan hukum, tetapi menghadapi masalah seperti biaya tinggi dan waktu penyelesaian yang lama. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan efektivitas jalur non-litigasi dan optimalisasi pengadilan yang adaptif, agar penyelesaian perselisihan tidak hanya formalitas hukum, tetapi menjadi sarana keadilan dan keseimbangan kepentingan dalam hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Wira Maulana Aulia. “Implementasi Klausul Transfer of Undertaking (Protection of Employment) Bagi Outsourcing Employee Perusahaan Yang Jatuh Pailit.” *Notaire* 4, no. 1 (February 8, 2021): 137. https://doi.org/10.20473/ntr.v4i1.24844.

Bire, Chatryen M Dju. “Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing.” *BULLET : Jurnal Multidisiplin*

[17] Habibi et al., “Memperkuat Perlindungan Pekerja *Outsourcing*: Analisis Implementasi Kebijakan.”

Ilmu 2, no. 1 (2023): 117–24.

Habibi, Nugroho, M. Dio Rhiza Amrizal, Irkham Syahrul Rozikin, and Iqbal Faza Ahmad. "Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan." *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (January 31, 2024): 85–97. https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.5.

Hasmiyati, Cut, Indis Ferizal, and Novi Quintena Rahayu. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Sengketa Ketenagakerjaan: Antara Kepentingan Tenaga Kerja Atau Pengusaha." *Jurnal Arbitrase Indonesia* 1, no. 2 (2025): 117–26.

Hidayati, Taufika, Lendra Faqrurrowzi, and Yulia Tiara Tanjung. "Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja." *JURNAL ILMIAH ADVOKASI* 10, no. 2 (October 5, 2022): 132–56. https://doi.org/10.36987/jiad.v10i2.3078.

Khadafi, Muhammad Faisal, and Ridho Naufal Irfanto. "Analisis Yuridis Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains* 4, no. 1 (2025): 59–65.

Manurung, Rafael Budiman. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kepada Para Pekerja Yang Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Riset Studi Multidisiplin* 9, no. 4 (2025).

Marnisah, Luis. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Deepublish, 2020.

Nisa, Ardina Khoirun, and Zulfahmi. "Implikasi Hukum Dan Perlindungan Hak Karyawan Dalam Ketidakjelasan Status Pasca Berakhirnya Kontrak Kerja." *YUDHISTIRA : Jurnal Yurisprudensi, Hukum Dan Peradilan* 2, no. 4 (November 10, 2024): 31–40. https://doi.org/10.59966/yudhistira.v2i4.1531.

Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri, and Leli Joko Suryono. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing." *Media of Law and Sharia* 2, no. 1 (April 13, 2021). https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478.

Pakpahan, Tri Manisha Roitona, Si Ngurah Ardhya, and Muhamad Jodi Setianto. "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Komunitas Yustisia* 5, no. 3 (September 1, 2022): 129–44. https://doi.org/10.23887/jatayu.v5i3.51893.

Pratiwi, Wiwin Budi, and Devi Andani. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, no. 3 (September 1, 2022): 652–73. https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9.

Puspadewi, Gladys Trias, Gema Mutiara Insani, Raisha Tiara Hasnakusumah, and Krispinus Kevin Rumbung. "Pengaruh Outsourcing Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024). https://doi.org/10.5281/zenodo.12476932.

Rahayu, Antina, Ruth Megawati, Titis Wahyu Zahra, Tri Widiani Wulandari, and Ahmad Gunawan. "Kepailitan Dan Hak Karyawan Yang Di-PHK Pada Perusahaan." *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 4 (January 15, 2025): 1074–81. https://doi.org/10.57141/kompeten.v3i4.165.

Siallagan, Evan Eliezer. "Analisis Kontrak Kerja Alih Daya (Outsourcing) Dalam Perspektif Hukum Kontrak." *LEX PRIVATUM* 15, no. 2 (2025).

Sianipar, Tommy Agustino. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," 2024.